

**PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS  
KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS  
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis)**

**Oleh :**

**Anggie Veronisa Claure**

**Pembimbing : Taufeni Taufik and Rahmiati Idrus**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
email: Anggyveca.av@gmail.com*

*The effect of implementation of Performance Based Budgeting Against  
Accountability of Government Performance  
(Studies in Regional Working Unit Bengkalis Government)*

**ABSTRACT**

*This study aimed to examine the effect of the application of performance-based budgeting affect the performance accountability of government institutions Bengkalis district uses four variables, namely, the competence of the government apparatus (X1), organizational commitment (X2), leadership style (X3), and reward and punishment (X4). The population in this study is 31 working units Bengkalis. Samples taken amounted to 93 respondents. The type of data used are primary data with data collection method using a questionnaire. Data analysis method used in this study is multiple regression and regression moderate with SPSS version 17. Results of this study indicate that the government because  $t_{count} < t_{tabel} 0.387 < 1.997$  with significant values of 0.05, Organizational Commitment significant effect on performance accountability of government agencies because  $t_{hitung} > t_{tabel} 2.538 > 1.997$  with 0.05 significant value, leadership style have a significant effect to the accountability of agency performance because  $t_{count} < t_{tabel} 1.997$  with significant values of 0.05 and the reward and punishment have a significant effect on performance accountability institutions because  $t_{hitung} < t_{tabel} 4.465 < 1.997$  with significant value of 0.05. With a total number of 0.646  $R^2$  square value of 64.6% which means that the independent variable in this study could affect the dependent variable, while the remaining 35.4% is explained by other variables not included in this study such as the improvement of the administration system, the quality of human resources, obedience on the laws, organizational culture, the application of financial accountability, performance contracts, performance measurement, internal and external control.*

**Keywords:** Budgeting, Apparatur, Accountability and Government.

**PENDAHULUAN**

Menurut LAN Tahun 2008  
Akuntabilitas kinerja adalah perwu-

judan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam

mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik. Penerapan anggaran berbasis kinerja dapat diukur melalui tahap siklus anggaran sesuai dengan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Agar terciptanya akuntabilitas dalam penerapan anggaran tersebut maka diperlukannya penerapan anggaran berbasis kinerja yang baik melalui beberapa faktor yaitu kompetensi aparatur pemerintah, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan penghargaan dan hukuman.

Hasil laporan evaluasi nasional terhadap LAKIP yang disampaikan oleh BPKP, bahwa tingkat kepatuhan dan ketaatan instansi pemerintah secara nasional dalam mengimplementasikan LAKIP masih rendah. Rendahnya tingkat realisasi pemerintah daerah dalam membuat LAKIP antara lain disebabkan karena:

1. Masih terbatasnya kompetensi sumber daya manusia di instansi pemerintah untuk dapat mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja
2. Kurangnya motivasi aparatur pemerintah daerah dalam mengimplementasikan SAKIP.
3. Kurangnya komitmen dan dukungan dari pimpinan instansi pemerintah daerah dan adanya kesulitan pemerintah daerah dalam mengimplementasikan Inpres Nomor 7 Tahun 1999.

Berdasarkan Lakip Bengkalis tahun 2013, Pencapaian Kinerja Pemerintah Kabupaten Bengkalis pada tahun 2013 terlihat dari 37 (tiga puluh tujuh) sasaran strategis yang dicanangkan, Keberhasilan/kegagalan ini disumbangkan oleh 9 (sembilan)

sasaran yang sangat berhasil dengan tingkat pencapaian sasaran diatas (100%, 13 (tiga belas) sasaran yang berhasil dengan tingkat capaian sasaran 80%-100%, -9 (sembilan) pencapaian sasaran yang cukup berhasil dengan capaian 50%-79%, namun demikian masih terdapat 6 (enam) sasaran yang dinilai kurang berhasil dengan tingkat capaian 0% sampai 49%. Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Bengkalis berupaya mengambil langkah-langkah antisipatif untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dan kendala yang ada, guna tercapainya kinerja yang lebih baik di tahun-tahun sebelumnya.

Melihat berbagai permasalahan yang diuraikan diatas, dapat diambil kesimpulan Pemerintah kabupaten Bengkalis dalam mengimplementasikan penyusunan LAKIP masih belum maksimal. Hal ini tentu menimbulkan efek yang negatif kepercayaan publik terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Bengkalis. Oleh karena itu pemerintah daerah seharusnya dapat menjadikan hasil kinerja yang ditungkan didalam LAKIP sebagai pembelajaran atas kinerja yang menjadi tanggung jawab mereka dalam proses akuntabilitas. Sehingga nantinya ini akan menjadi bahan evaluasi untuk pemerintah Kabupaten Bengkalis kedepannya.

Kompetensi aparatur pemerintah memungkinkan untuk tercapainya suatu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang efektif. Sesuai dalam prinsip Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang kedua yaitu berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-

sumberdaya secara konsisten dengan peraturan perundang-undang-an yang berlaku. Ini berarti sumber daya yang digunakan harus benar-benar konsisten dan berkompeten dibidangnya dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang efektif.

Karena kompetensi akan mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan umum, pembangunan dan kemasyarakatan akan dapat tercapai dengan baik apabila adanya dukungan pengelola sumber daya manusia, peralatan/sarana dan prasarana serta biaya atau anggaran serta dukungan tugas-tugas umum lainnya yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kelembagaan pemerintah daerah sehingga terwujud pertanggungjawaban yang memadai atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ([www.ilmiahilmu.blogspot.com](http://www.ilmiahilmu.blogspot.com)).

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. komitmen organisasi menunjukkan pertanggungjawaban dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. dengan adanya rasa ikut memiliki, maka timbul suatu tanggungjawabnya untuk menjalankan kewajibannya dengan baik pula, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Robbins 1996).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja instansi pemerintah, karena pada dasarnya

sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan serta mendorong SKPD dalam penyusunan dan pelaporan LAKIP untuk mewujudkan suatu akuntabilitas kinerja pemerintah yang baik. untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama (Robert, 1992).

*Reward* dan *Punishment* merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan yaitu dengan penilaian prestasi kerja karyawan agar mendorong mereka untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. penilaian prestasi kerja juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. karena jika karyawan mengetahui keberhasilannya melalui hasil penilaian prestasi kerja, maka hal itu akan menjadi motivasi dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan prestasi kerjanya. sebaliknya bila informasi kegagalan diperoleh maka hal itu dapat mendorong karyawan tersebut untuk memperbaiki prestasinya. dapat disimpulkan bahwa jika *Reward* dan *Punishment* dapat terlaksana secara efektif maka akan mendorong terciptanya kinerja yang baik dan dapat mewujudkan akuntabilitas

kinerja instansi pemerintah (Nugroho, 2006)

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Endrayani (2014) dengan judul yang sama dan dengan menambahkan satu variabel independen yaitu Kompetensi Aparatur pemerintah dari penelitian Ardianto (2011). dan penelitian ini juga menggunakan Populasi, sampel dan waktu penelitian yang berbeda.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) apakah kompetensi aparatur pemerintah berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, 2) apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, 3) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, 4) apakah penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) apakah kompetensi aparatur pemerintah berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, 2) apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, 3) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, 4) apakah penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)**

Akuntabilitas juga dapat berarti sebagai perwujudan pertanggungjawaban seseorang atau

unit organisasi, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dalam rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik ( Lembaga administrasi Negara (LAN-2003). variabel ini diukur dengan 4 indikator yang telah digunakan Ardianto (2011) yaitu penetapan perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

### **Kompetensi Aparatur Pemerintah**

Kompetensi aparatur pemerintah memungkinkan untuk tercapainya sesuatu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang efektif. Sesuai dalam prinsip Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang kedua yaitu berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini berarti sumber daya yang digunakan harus benar-benar konsisten dan berkompeten dibidangnya dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang efektif ([www.ilmiahilmu.blogspot.com](http://www.ilmiahilmu.blogspot.com)). variabel ini diukur dengan 3 indikator yang digunakan Ardianto (2011) yaitu : pengetahuan, keahlian, sikap/perilaku.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada tujuan organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang kadang-kadang mengacu pada sikap loyal pada organisasi (Ikhsan dan Ishak, 2005). Variabel ini diukur dengan 3 indikator yang digunakan Sriwahyuni (2014) yaitu *affective*, *continuance*, *normative*.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pemimpin yang memfokuskan tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi, kepemimpinan juga mencakup proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya (Mulyadi dan Rivai, 2009). Variabel ini diukur dengan 2 indikator yang digunakan Sri Wahyuni (2014) yaitu gaya kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiatif.

### **Penghargaan dan Hukuman (*Reward & punishment*).**

Penghargaan atau imbalan adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari peorangan ataupun

suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan (Prof. Dr. FX. Suwanto, M.S). Variabel ini diukur dengan 3 indikator yang digunakan Benar baik Sembiring (2009) yaitu penerapan insentif ataskinerja yang dicapai, hukuman atas ketidaktercapaian hasilnya dan penerapan efisiensi (*savings*).

### **Kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis**

#### **Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah**

Kompetensi aparatur pemerintah memungkinkan untuk tercapainya suatu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang efektif. Kompetensi akan mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan umum, pembangunan dan kemasyarakatan akan dapat tercapai dengan baik apabila adanya dukungan pengelola sumber daya manusia, peralatan/sarana dan prasarana serta biaya atau anggaran serta dukungan tugas-tugas umum lainnya yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kelembagaan pemerintah daerah sehingga

terwujud pertanggungjawaban yang memadai atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ([www.ilmiahilmu.blogspot.com](http://www.ilmiahilmu.blogspot.com)).

Oktiandra (2010), menemukan adanya pengaruh kompetensi aparatur pemerintah daerah terhadap AKIP di kota Dumai menyimpulkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah memiliki pengaruh yang positif terhadap AKIP.

H<sub>1</sub> : Kompetensi aparatur pemerintah daerah berpengaruh terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah**

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. komitmen organisasi menunjukkan pertanggungjawaban dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi.dengan adanya rasa ikut memiliki, maka timbul suatu tanggungjawabn untuk menjalankan kewajibannya dengan baik pula, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Robbins 1996).

Hasil penelitian Benar baik sembiring (2009) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

H<sub>2</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah**

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja instansi pemerintah, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan serta mendorong SKPD dalam penyusunan dan pelaporan LAKIP untuk mewujudkan suatu akuntabilitas kinerja pemerintah yang baik.untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya (Robert,1992).

Hasil penelitian Khairina (2011) menemukan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

H<sub>3</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

#### **Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.**

*Reward* dan *Punishment* merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan yaitu dengan penilaian prestasi kerja karyawan agar mendorong mereka untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.penilaian prestasi kerja juga dapat meningkatkan motivasi kerja

karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. karena jika karyawan mengetahui keberhasilannya melalui hasil penilaian prestasi kerja, maka hal itu akan menjadi motivasi dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan prestasi kerjanya. sebaliknya bila informasi kegagalan diperoleh maka hal itu dapat mendorong karyawan tersebut untuk memperbaiki prestasinya. dapat disimpulkan bahwa jika *Reward* dan *Punishment* dapat terlaksana secara efektif maka akan mendorong terciptanya kinerja yang baik dan dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Nugroho, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan Bahri (2012) yang menyatakan bahwa penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

H<sub>4</sub>: Penghargaan dan Hukuman berpengaruh terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 31 SKPD.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuisioner. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. teknik pengumpulan data primer dengan membagikan kuisioner kepada kepala sub bagian perencanaan, kepegawaian, dan keuangan

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan

metode analisis berganda. pengujian data menggunakan uji validitas dan realibilitas dan menggunakan pengujian asumsi klasik yaitu: Uji normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

## Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian Hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat menggunakan koefisien korelasi yang dapat dilihat dalam persamaan berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

## Pengujian Data

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2011) Agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor setiap konstruksinya. Pengujian ini menggunakan metode Pearson Correlation dimana peneliti ingin membuktikan keberadaan hubungan antara dua variabel. Jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan tiap konstruksinya akan dikatakan valid apabila signifikan pada level 0.05 (Ghozali, 2011)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan tingkat kepercayaan minimal yang dapat diberikan

terhadap kesungguhan jawaban yang diterima (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas ini menggunakan teknik Cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bilakoeffisien reliabilitas ( $r_i$ )  $> 0,7$  (Ghozali, 2011).

### **Pengujian Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas akan terpenuhi apabila sampel yang digunakan lebih dari 30, untuk mengetahui normalitas distribusi data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, yaitu Kolmogorov – Smirnov test. Jika nilai signifikan dari pengujian One-Sample Kolmogorov Smirnov Test  $> 0,05$  maka data mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2011).

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009:95). Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinieritas jika besar nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ .

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homokedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser dengan probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 (Ghozali, 2011).

#### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi adakorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau sebelumnya (Imam Ghozali, 2011). Metode Durbin Watson *test* hanya digunakan untuk auto-korelasitingkat satu (*frist order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen (Imam Ghozali, 2011)

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinannya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2009).



## Pengujian Hipotesis

Hipotesis satu, dua, tiga, empat dan akan diuji dengan menggunakan uji parsial (uji t). Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi aparatur pemerintah, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. dengan tingkat keyakinan 95% dan uji tingkat signifikansi ditentukan se-besar 5%. Kriterianya adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Kabupaten Bengkulu dibentuk berdasarkan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah dengan luas wilayah semula 30.646,843 Km.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai variable-variabel penelitian seperti Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Kompetensi aparatur pemerintah, Komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan, Penghargaan dan Hukuman. Statistik deskriptif untuk variabel-variabel penelitian tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.	81	69	100	84.48	7.929
Kompetensi Aparatur Pemerintah	81	19	35	28.65	2.938
Komitmen Organisasi	81	45	76	57.94	6.169
Gaya Kepemimpinan	81	24	40	33.50	3.634
Penghargaan dan hukuman	81	14	25	20.27	2.605

Sumber : Data Hasil Olahan, 2015

Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa Akuntabilitas kinerja aparat pemerintah daerah mempunyai nilai minimum 69 dan nilai maksimum 100. Mean 84,48 dengan standar deviasi 7,929. Kompetensi aparatur pemerintah mempunyai nilai minimum 19 dan nilai maksimum 35. Mean 28,65 dengan standar deviasi 2.938. Komitmen Organisasi mempunyai nilai minimum 45 dan nilai maksimum 76. Mean 57,94 dengan standar deviasi 6.169. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai minimum 24 dan nilai maksimum 40. Mean 33.50 dengan standar deviasi 3.634. Penghargaan dan hukuman mempunyai nilai minimum 14 dan nilai maksimum 25. Mean 20.27 dengan standar deviasi 2,605.

### Hasil Pengujian Validitas Data

Hasil pengujian validitas data untuk semua butir pertanyaan pada

variabel Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, kompetensi aparatur pemerintah, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, penghargaan dan hukuman memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,199. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing pertanyaan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid.

### Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Hasil uji realibilitas data instrumen dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Data**

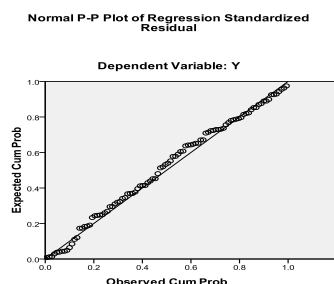
Variabel	Total Cronbach alpha variabel
Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	0,762
Kompetensi Aparatur Pemerintah	0,665
Komitmen Organisasi	0,745
Gaya Kepemimpinan	0,783
Penghargaan dan Hukuman	0,797

Sumber: Data Olahan, 2015)

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Gambar 1**  
**Hasil Pengujian Normalitas Data**



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat dipenuhi. Selain itu uji normalitas ini juga bisa menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance*  $\alpha = 5\%$ .

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

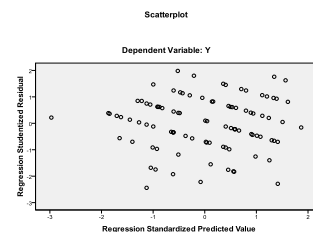
Model	Collinearity Statistics		KETERANGAN
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kompetensi Aparatur Pemerintah	.752	1.329	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	.560	1.784	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	.737	1.357	Bebas Multikolinieritas
Penghargaan dan Hukuman	.655	1.526	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS (Data olahan, 2015)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* berada dibawah atau  $< 0,10$  dan nilai VIF diatas atau  $> 10$ . Jadi disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedasitas

**Gambar 2**  
**Hasil uji Heterokedasitas**



Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

#### **Hasil Uji Autokorelasi**

Dari hasil Uji korelasi, diperoleh angka DW sebesar 1,634 terletak antara dU dan 4-dU = 1,5395 < 1,634 < 2,366 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi.

#### **Hasil Analisis Regresi Berganda**

Berdasarkan hasil perhitungan, maka didapatkan persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 19.459 + 0.097X_1 + 0.272X_2 + 0.600X_3 + 1.227X_4$$

#### **Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi diketahui R Square sebesar 0,646. Angka ini menjelaskan bahwa kompetensi aparatur pemerintah, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan penghargaan dan hukuman dapat menjelaskan variabel akuntabilitas kinerja pemerintah sebesar 64,6%. Sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak teramati dalam model penelitian ini, seperti penyempurnaan sistem administrasi, kualitas SDM, ketaatan pada perundang-undangan, budaya organisasi, penerapan akuntabilitas keuangan, kontrak

kinerja, pengukuran kinerja, kontrol internal dan eksternal, pertanggungjawaban manajemen, dan motivasi kerja.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan, maka hasil pengujian untuk  $H_3$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,387 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,997. Serta  $P_{value}$  sebesar 0,700 > 0,05. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai  $P_{value}$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05, maka hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi aparatur pemerintah terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa indikator kompetensi aparatur pemerintah yang belum sepenuhnya terpenuhi atau terlaksana dengan baik. Hasil total capaian responden menunjukkan Latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan dalam bidang akuntansi masih di bawah rata-rata. Penambahan pengetahuan dan keahlian dalam bidang akuntansi, serta tanggung jawab pada dampak dalam pengelolaan sistem akuntansi dan penganggaran masih belum maksimal. Ini ditandai dengan nilai capaian terendah yang diperoleh untuk item tersebut. dan terlihat adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan prestasi kerja. sehingga pegawai yang ditempatkan bekerja di luar keahliannya menjadi kurang efektif bila mereka berada di posisi yang tidak tepat. tidak jarang hal tersebut disebabkan oleh kebijakan pimpinan instansi itu sendiri.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Oktriandra (2010), yang meneliti pengaruh kompetensi aparatur pemerintah daerah terhadap AKIP di kota Dumai menyimpulkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah memiliki pengaruh yang positif terhadap AKIP.

### **Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil perhitungan, maka hasil pengujian untuk H<sub>3</sub> diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,538 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,997. Serta  $P_{value}$  sebesar  $0,014 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $P_{value}$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  0.05, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Benar baik sembi-ring (2009) dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pada dasarnya komitmen karyawan (individu) akan mendorong terciptanya komitmen organisasi.

Namun, Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Renaldi Riantiarno (2010) yang meneliti Pengaruh penerapan akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi dan

ketaatan pada peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kabupaten Rokan Hulu menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

### **Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (H<sub>3</sub>)**

Berdasarkan hasil perhitungan, maka hasil pengujian untuk H<sub>3</sub> diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,225 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,997. Serta  $P_{value}$  sebesar  $0,002 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $P_{value}$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  0.05, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khairina (2011) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Gaya Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992 dalam Fitriadi 2010).

Namun tidak sejalan dengan penelitian Fitriadi (2010) yang meneliti Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis Keempat ( $H_4$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan, maka hasil pengujian untuk  $H_3$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,465 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,997. Serta  $P_{value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $P_{value}$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  0.05, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara penghargaan dan hukuman terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bahri (2012) yang menyatakan bahwa penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. begitu juga dengan penelitian Benar Baik Sembiring (2009) mengungkapkan bahwa Penghargaan yang jelas (*reward*) dan adanya Hukuman atau sanksi (*punishment*) berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

#### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

1. Kompetensi aparatur tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja aparatur pemerintah. hal ini dikarenakan terdapat beberapa indikator kompetensi aparatur pemerintah yang belum sepenuhnya terpenuhi atau terlaksana dengan baik. Hasil total capaian responden menunjukkan Latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan dalam bidang akuntansi masih di bawah rata-rata. Penambahan pengetahuan dan keahlian dalam bidang akuntansi, serta tanggung jawab pada dampak dalam pengelolaan sistem akuntansi dan penganggaran masih belum maksimal. ini ditandai dengan nilai capaian terendah yang diperoleh untuk item tersebut. dan terlihat adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan prestasi kerja. sehingga pegawai yang ditempatkan bekerja di luar keahliannya menjadi kurang efektif bila mereka berada di posisi yang tidak tepat. tidak jarang hal tersebut disebabkan oleh kebijakan pimpinan instansi itu sendiri. Penempatan yang efektif dan efisien menjadi kewajiban tenaga kerja yang bertugas menjalankan fungsi fungsi manajemen sumber daya manusia. jika fungsi tersebut tidak terlaksana dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Games, 1997).
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.
4. Penghargaan dan Hukuman berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

5. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,646. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 64,6 %. Sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel penyempurnaan sistem administrasi, kualitas SDM, ketaatan pada perundang-undangan, budaya organisasi, penerapan akuntabilitas keuangan, kontrak kinerja, pengukuran kinerja, kontrol internal dan eksternal, pertanggungjawaban manajemen dan motivasi kerja.

#### Keterbatasan

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada lembaga-lembaga lainnya. Hal ini disebabkan kondisi di beberapa SKPD berbeda satu sama lain.
2. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari pihak responden. Responden meminta agar kuesioner ditinggalkan, sehingga peneliti tidak bisa mengendalikan jawaban responden. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan oleh responden belum tentu menggambarkan keadaan sebenarnya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompetensi aparatur pemerintah, komitmen organisasi, gaya

kepemimpinan dan penghargaan dan hukuman terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan.

#### Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan dari hasil pendapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian diatas perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar ruang lingkup diperluas sehingga mungkin saja hasilnya berbeda.
3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan daerah Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan sistem anggaran yang efektif bagi pemerintah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, Indra.2006. *Sistem Akuntansi Sektor Publik*, Edisi 2. Jakarta:Salemba Empat.
- Halim,Abdul.2007.*Akuntansi Sektor Publik:Pengelolaan Keuangan daerah Edisi ketiga*.Jaka-rta:Erlangga
- Nordiawan.2006.*Akuntansi Sektor Publik*.Jakarta Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika: Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sekaran, Uma 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: PT. Skripta Media Creative
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein, 2003, *Metode Riset Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Endrayani. 2014. *Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kehutanan UPT KPH Bali tengah Kota Singaraja*. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha (online) (Volume 2 No. 1 Tahun 2014)
- Bahri. 2012. *Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Publik Pada Instansi Pemerintah Studi Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cirebon*. Skripsi. Universitas Pasundan Bandung
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/-IX/6/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPKP .2007. *Modul Akuntabilitas Instansi Pemerintah (Revisi)*. Jakarta: Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
- Permendagri No. 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Permendagri No. 13 Tahun 2006 Tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2004 *tentang Pemerintahan Daerah*. 2004. Jakarta: Direktorat Jenderal Otonomi Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang *Perimbangan Keuangan Antara-ra Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah*. 2004. Jakarta: Departemen Keuangan Republik Indonesia
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Bengkalis tahun 2013

\_\_\_\_\_ [www.riauterkini.com](http://www.riauterkini.com)